

Ermessensspielraum der Einigungsstelle

§§ 87, 99, 100 BetrVG

1. Es übersteigt die Kompetenz der Einigungsstelle, durch Spruch dem Arbeitgeber das Recht zur Umsetzung eines Schichtplans – bis zur endgültigen Entscheidung der (neuen) Einigungsstelle über diesen Schichtplan – einzuräumen, ohne dies an inhaltliche Voraussetzungen zu knüpfen.
2. Die Einigungsstelle darf sich nicht auf die Regelung des Verfahrens zur Festlegung künftiger Schichtpläne ohne inhaltliche Vorgaben zu deren Ausgestaltung beschränken.
3. Die Einigungsstelle kann Verfahrensregeln für die Dienstplangestaltung treffen. Sie überschreitet aber ihre Kompetenz, wenn sie durch Spruch ein Verfahren analog §§ 99 ff. BetrVG festlegt, bei dem Widerspruchsfristen und – für den Fall deren Verstreichens – Zustimmungsfiktionen bestimmt werden.
4. Der Spruch der Einigungsstelle darf keine Regelungen zu künftigen Einigungsstellenverfahren über § 76 BetrVG hinaus treffen.

BAG, Beschluss vom 9. Juli 2013 – 1 ABR 19/12

Problempunkt

In einem Klinikum beschloss eine Einigungsstelle im September 2010 durch Spruch eine „Betriebsvereinbarung über Grundsätze der Erstellung von Dienstplänen“. Diese Betriebsvereinbarung regelte die Grundsätze und das Verfahren für die Abstimmung künftiger, monatlicher Schichtpläne. Das Verfahren der Betriebsratsbeteiligung war dem Beteiligungsverfahren nach §§ 99 ff. BetrVG nachempfunden. Ebenso war eine Regelung enthalten, die dem Arbeitgeber die Möglichkeit einräumte, einen neuen Schichtplan – trotz fehlender Einigung mit dem Betriebsrat – bis zur Entscheidung der Einigungsstelle einseitig umzusetzen und – ohne weitere Voraussetzungen – die tägliche Arbeitszeit um bis zu 45 Minuten zu verlängern.

Entscheidung

Wie schon die Vorinstanzen, hielt auch das BAG den Spruch der Einigungsstelle für insgesamt unwirksam.

Zur Ausübung der einschlägigen Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 4 BetrVG können die Betriebsparteien jeden einzelnen Schichtplan oder die Grundlagen für die Festlegung der Schichtpläne regeln, innerhalb derer der Arbeitgeber agieren darf. Letztere Variante erfordert abstrakte und verbindliche Bestimmungen über die Ausgestaltung der unterschiedlichen Schichten und die Zuordnung von Arbeitnehmern zu den einzelnen Schichten. In beiden Fällen entscheidet die Einigungsstelle im Fall des Spruchs auch, wie bei Abweichungen von einem beschlossenen Schichtplan verfahren werden soll.

Das BAG hielt den Spruch bereits im Hinblick auf die darin vorgesehene tägliche Arbeitszeitverlängerung für unwirksam. Da diese zeitlich unbeschränkt und ohne inhaltliche Voraussetzungen ermöglicht wurde, sah das BAG darin eine dauerhafte Arbeitszeitverlängerung. Eine solche unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats jedoch nicht.

Auch die Verfahrensregelungen zum Aufstellen von Dienstplänen waren unwirksam, da sie keinerlei inhaltlich-abstrakte Vorgaben für die Dienstpläne (Schichtlänge, Beginn, Ende und Verteilung der Arbeitszeit sowie Regelung zur Zuweisung der Mitarbeiter zu einzelnen Schichtdiensten) enthielten.

Das Verfahren für die Dienstplannerstellung war den Vorgaben der §§ 99, 100 BetrVG nachempfunden. Für die Antwort der Arbeitnehmervertreter gab es folglich Fristen und im Falle deren Verstreichens Zustimmungsfiktionen. Nach Auffassung des BAG widerspricht ein solches Verfahren den Grundregeln des § 87 BetrVG und kann damit nicht durch Spruch der Einigungsstelle festgelegt werden. Auch die einseitige Regelungsbefugnis des Unternehmens zur vorläufigen Durchführung steht danach im Widerspruch zu § 87 BetrVG und kann daher nicht durch Spruch entschieden werden.

Ferner kann ein Spruch der Einigungsstelle keine Regelungen zur Bestimmung künftiger Einigungsstellen (Anzahl der Beisitzer und Bestimmungsrecht für den Vorsitzenden) treffen. Schließlich hält das BAG auch die Regelung zum Vorgehen bei Eilfällen für unwirksam. Auch hier hat die Einigungsstelle ihre Regelungskompetenz überschritten, da dem Arbeitgeber für die Auswahl von Beschäftigten für Zusatzdienste keine inhaltlichen Vorgaben gemacht würden.

Konsequenzen

Die Erfurter Richter betonen die Unterscheidung zwischen der Regelungskompetenz der Betriebspartner und dem Spruch der Einigungsstelle. Nach dem Gesetz entscheidet Letztere bei der Nichteinigung der Betriebspartner; eine Beschränkung ihrer Regelungskompetenz hat weit reichende Konsequenzen.

Gerade in Arbeitszeitfragen liegt es in der Natur der Sache, dass man bisweilen Entscheidungen kurzfristig treffen muss und der Zeitablauf einem Vetorecht für den Betriebsrat gleichkommt. Die Regelung solcher Fälle ist nichts anderes als die Ausübung des Ermessens einer Einigungsstelle. Die Grenzen findet dieses Ermessen dort, wo auch die Regelungskompetenz der Betriebspartner endet. Der Spruch der Einigungsstelle kann nicht pauschal Regelungskompetenzen ohne inhaltliche Vorgaben auf eine der beiden Parteien übertragen.

Insoweit ist dem BAG beizupflichten. Kritisch zu bewerten ist seine Auffassung jedoch insoweit, als es scheinbar ausgesprochen strenge Anforderungen daran knüpft, wie detailliert Vorgaben für eine (vorübergehende) Übertragung von Entscheidungskompetenzen sein sollen. Die Praxis wird damit leben müssen.

Praxistipp

In Einigungsstellenverfahren ist es den Beteiligten anzuraten, stets zwei verschiedene Entwürfe vorzuhalten:

- einen, der einvernehmlich mit dem Betriebsrat geregelt werden kann und
- einen, der notfalls durch Spruch der Einigungsstelle entschieden wird.

Letzterer sollte frühzeitig fertiggestellt sein; angesichts der restriktiven BAG-Rechtsprechung ist eine sorgfältige und detaillierte Prüfung zu empfehlen, die in der Dynamik einer Einigungsstellensitzung nur selten zu gewährleisten ist.

RA und FA für Arbeitsrecht Bernd Weller,
Partner, Heuking Kühn Lüer Wojtek,
Frankfurt am Main